

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu proses perubahan kondisi perekonomian pada suatu negara secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu. Menurut Aritonang (2015) fenomena perekonomian Indonesia saat sekarang ini terus mengalami pertumbuhan, dimana pertumbuhan perekonomian tersebut juga diikuti dengan pertumbuhan ekonomi baik dalam industri skala besar sampai industri berskala kecil. Kemenperin (2020) mengatakan bahwa sektor manufaktur merupakan *sector* penting pada perekonomian di Indonesia, pada tahun 2020 kontribusi sektor industri sebesar 19,8 persen, dapat melebihi rata-rata industri di dunia yang sebesar 16,5 persen. Industri manufaktur merupakan industri pengolahan, yaitu dapat diartikan sebagai sekelompok usaha yang mengolah bahan mentah menjadi suatu jenis produk akhir yang diproduksi dalam jumlah besar dan dijual kepada masyarakat untuk mendapatkan keuntungan, sektor ini seringkali disebut dengan sektor pemimpin atau *leading sector*, hal ini diartikan bahwa pembangunan pada sektor industri manufaktur akan meningkatkan pembangunan sektor lainnya, yaitu sektor pertanian maupun sektor jasa (Nurhayani, 2022). Hampir semua produk yang kita gunakan sehari-hari merupakan hasil proses produksi industri manufaktur.

Menurut Undang-Undang No 3 tahun 2014 tentang perindustrian merupakan tatanan dan segala kegiatan yang bertalian dengan kegiatan industri.

Sedangkan industri menurut Undang-Undang No 3 tahun 2014 adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau mempunyai manfaat yang lebih tinggi (Kementrian Perindustrian RI, 2014).

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang memiliki peran krusial dalam perekonomian suatu negara, termasuk Indonesia. Industri manufaktur tidak hanya bergerak pada proses produksi saja, namun terwujudnya seluruh fungsi dan tujuan industri manufaktur juga didukung oleh sumber daya manusia di dalam perusahaan industri tersebut. Objek industri manufaktur yang di pilih peneliti ialah industri semen. Dalam lingkungan yang sangat kompetitif seperti industri semen, kinerja karyawan adalah faktor kunci yang dapat membantu perusahaan tetap unggul dan berkelanjutan. Salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor ini adalah PT Semen Padang. PT Semen Padang telah lama menjadi salah satu produsen semen terkemuka di Indonesia dan telah memainkan peran penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur nasional. Namun, dengan semakin ketatnya persaingan di industri ini, serta perubahan cepat dalam teknologi dan tuntutan pasar, PT Semen Padang menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu perusahaannya. Dengan mutu perusahaan yang tinggi sangat bergantung pada kinerja dari para karyawan di semua tingkatan dalam perusahaan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan

permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kemajuan perusahaan tersebut. Menurut Priansa (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Untuk itu pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam kemajuan perusahaan PT. Semen Padang. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berikut paparan data yang peneliti dapatkan dari laporan internal tahunan Departemen Sdm & Umum terkait dengan nilai perilaku kinerja selama 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Data perilaku kinerja Dept. Sdm & Umum PT Semen Padang (skala 1-5)

Departemen	Tahun		
	2021	2022	2023
Departemen Sdm & Umum	3,125	3,136	3,060

Sumber : Laporan internal tahunan Dept. Sdm & Umum PT Semen Padang

Note:

1. *(tidak menunjukkan perilaku yang diharapkan)*
2. *(menunjukkan perilaku yang diharapkan, namun belum konsisten)*
3. *(menunjukkan perilaku yang diharapkan, secara konsisten)*
4. *(menunjukkan perilaku yang diharapkan, secara konsisten dan proaktif mengajak untuk berperilaku seperti diharapkan)*
5. *(menjadi panutan (role model) bagi lingkungan atas perilaku yang diharapkan)*

Peneliti dapat menyimpulkan dari hasil laporan kinerja karyawan Departemen Sdm & Umum PT Semen Padang tidak mengalami peningkatan dan hanya terpaut di rating 3, seperti yang diketahui penilaian rating tertinggi bagi PT Semen Padang yaitu di rating 5 yang artinya departemen tersebut menjadi panutan (*role model*) bagi lingkungannya atas perilaku yang diharapkan. Maka hal tersebut dapat dikatakan ada kendala yang membuat Departemen Sdm & Umum PT Semen Padang tidak mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir.

Berdasarkan survei lebih lanjut, peneliti juga melakukan wawancara secara langsung kepada salah satu kepala unit yang ada di Kantor Pusat PT Semen Padang, yakni kepala unit operasional Sdm & Umum terkait fenomena yang terjadi pada penelitian ini. Berikut hasil wawancara dengan kepala unit operasional Sdm & Umum PT Semen Padang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Hasil wawancara tentang fenomena variabel penelitian

No	Variabel	Pertanyaan	Jawaban
1.	Komunikasi Internal	Apakah sering terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi di antara tim atau karyawan?	Pernah, namun tidak sering. Hal ini terjadi karena kurangnya kekompakan karyawan atau tim sehingga miskomunikasi itu terjadi.

2.	Pelatihan	Apakah karyawan sering mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan?	Kebanyakan dari karyawan hanya beberapa yang tertarik untuk mengikuti pelatihan, bahkan dari beberapa departemen hanya beberapa anggota saja yang hadir dikarenakan aktivitas pekerjaan yang monoton sehingga membuat kurang minat untuk mengikutinya dan beranggapan tidak berpengaruh banyak untuk pekerjaannya.
3.	Budaya Organisasi	Apakah budaya organisasi yang di terapkan disini membuat karyawan sering berlomba-lomba dalam bekerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan?	Terlihat jarang karyawan yang berlomba atau berpacu dalam pekerjaannya, cenderung lebih santai dalam melakukan pekerjaannya dan hanya mengikuti alur yang di arahkan atasan saja.

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kesalahpahaman antar karyawan itu masih terjadi meskipun itu jarang, namun hal tersebut menjadi permasalahan juga untuk diatasi supaya mengurangi miskomunikasi antar karyawan atau tim. Lalu pelatihan sendiri dianggap tidak terlalu berpengaruh ke pekerjaan mereka dikarenakan aktivitas pekerjaan yang monoton tadi, sehingga minat karyawan untuk mengikuti pelatihan pun menjadi menurun. Dan juga kelemahan yang terjadi pada budaya organisasinya, seperti yang kita ketahui PT Semen Padang menganut budaya organisasi AKHLAK yaitu meliputi, Amanah (integritas, terpercaya, bertanggung jawab, komitmen, Akuntabilitas, Jujur, Disiplin). Kemudian Kompeten (profesional, fokus, pelanggan, pelayanan, memuaskan, unggul, excellence, smart). Selanjutnya, Harmonis (peduli dan keberagaman). Loyal terdiri dari komitmen, dedikasi (rela berkorban) dan kontribusi). Kemudian Adaptif (inovatif, agile, adaptif). Kemudian

kolaboratif (kerjasama, sinergi). Namun dari hasil wawancara menunjukkan bahwasanya budaya itu tidak berjalan dengan maksimal dan membuat para karyawan kurang berpacu dalam melakukan pekerjaan dan cenderung hanya mengikuti alur saja seperti yang di arahkan atasan mereka saja. Maka dari itu permasalahan ini yang membuat kinerja pada Departemen SDM & Umum PT Semen Padang tidak mengalami peningkatan dan permasalahan tersebut harus dibenahi untuk meningkatkan rating kinerja pada karyawan di Departemen SDM & Umum PT Semen Padang.

Di dalam sebuah perusahaan baik itu perusahaan industri manufaktur maupun perusahaan umum lainnya komunikasi internal merupakan suatu hal yang sangat penting untuk penyampaian sebuah informasi. Menurut Suranto (2005) komunikasi internal adalah proses komunikasi yang terjadi di suatu kantor dan hanya melibatkan orang-orang yang menjadi bagian internal suatu organisasi perkantoran (publik internal). PT Semen Padang sendiri selalu ingin mengedepankan kualitas kinerjanya dan memiliki misi mengembangkan SDM yang kompeten dan profesional dengan membangun komunikasi yang baik secara internal maupun eksternal serta meminimalisir terjadinya *miscommunication*, maka dibutuhkan sebuah komunikasi yang baik dan tepat agar pekerjaan berlangsung dengan baik dan lancar sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Dengan seiring berkembangnya zaman maka teknologi dan inovasi pun selalu berubah-ubah, maka dari itu sebuah pelatihan di perlukan untuk meningkatkan kinerja dan pengalaman dari sebuah karyawan tersebut. Menurut

Haki (2021) pelatihan kerja atau training adalah suatu aktifitas untuk meningkatkan keterampilan karyawan pada sebuah perusahaan bertujuan untuk memperbaiki diri variatif dalam bertingkah laku, sikap yang terpuji, mumpuni dan terampil serta mempunyai wawasan pengetahuan dari para pegawai atau karyawannya, tentunya sinkron dengan harapan perusahaan yang terkait. Sebuah perusahaan harus menyadari bahwa sasaran jangka panjang perusahaan tidak dapat dicapai tanpa dimilikinya karyawan yang kompeten, memiliki etos kerja yang baik, mampu bekerjasama dan senantiasa menerapkan prinsip pembelajaran berkelanjutan dalam setiap aktivitas kerjanya, serangkaian kebijakan dan aktivitas strategis pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi menyempurnakan struktur organisasi dan uraian tugas menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi calon karyawan, membenahi prosedur dan sistem pengelolaan SDM, serta menyempurnakan program pembinaan, pendidikan dan pelatihan karyawan yang berbasiskan kompetensi. Dengan cara pelatihan ini di tingkatkan dan di renovasi sesuai kebutuhan karyawan maka itu dapat membantu meningkatkan potensi kinerja karyawan tersebut.

Selain itu dalam setiap perusahaan kita bisa menemukan budaya organisasi yang berbeda-beda, namun pada intinya sebuah perusahaan dengan budaya organisasinya yang diterapkan dengan baik tentunya berdampak dengan tercapainya sebuah tujuan, visi dan misi perusahaan tersebut. Budaya organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2013). Menurut Priansa (2018) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung

lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Dengan menjalankan budaya organisasi yang baik itu membuat perubahan pada peningkatan kinerja karyawan dan menjadikan pondasi yang kokoh bagi perusahaan, sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan PT Semen Padang itu tercapai dengan budaya organisasi yang kompeten. Maka dari itu berdasarkan data-data dan fenomena yang telah penulis paparkan di atas penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN SDM & UMUM PT SEMEN PADANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Pada dasarnya penelitian ini berguna untuk memecahkan sebuah masalah. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di Departemen Sdm & Umum PT Semen Padang ?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Departemen Sdm & Umum PT Semen Padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Departemen Sdm & Umum PT Semen Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di Departemen Sdm & Umum PT Semen Padang.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Departemen Sdm & Umum PT Semen Padang.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Departemen Sdm & Umum PT Semen Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai pengaruh antara komunikasi internal, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Disisi praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan oleh manajer dalam merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui peningkatan kemampuan komunikasi internal, pengembangan pelatihan, maupun dengan menciptakan budaya organisasi yang baik. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan pada perusahaan dengan dilakukannya sebuah penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis membatasi masalah agar lebih terfokus pada masalah yang akan diteliti. Penulis membatasi permasalahan pada pengaruh komunikasi internal, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Departemen Sdm & Umum PT Semen Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi tentang landasan teori yang terdapat dalam proposal atau penelitian, kerangka kerja penelitian dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang teknik penyampelan, definisi operasional variabel dan sumber definisi.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang karakteristik sampel penelitian, analisis data, pembahasan dan hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran penelitian.

